Fédération CFTC CMTE

Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°73 Janvier-Février 2015 - Prix 1€

KLESIA

LA BRÈVE DE L'EXPERT

PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE : SA MISE EN PLACE

Trois types de procédures existent pour la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire : la convention ou l'accord collectif, le référendum ou la décision unilatérale de l'employeur.

L'existence de trois supports juridiques différents offre au chef d'entreprise des possibilités de choix. Chaque support présente des avantages et des inconvénients. Nous examinerons ci-dessous ces trois procédures de mise en place.

La convention ou l'accord collectif d'entreprise

Par voie de négociation, la convention ou l'accord collectif constitue le mode naturel de mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire dans l'entreprise, soit par l'insertion dans la convention collective de travail de l'entreprise ou de la branche professionnelle de dispositions relatives à la prévoyance complémentaire, soit par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou de branche dont l'objet sera de définir le contenu de cette garantie.

Important : Pour être valables, les accords doivent être signés par une ou des organisations syndicales majoritaires ou ne pas avoir donné lieu à opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales.

Que doit contenir l'accord ?

Il doit contenir impérativement certaines clauses : l'objet de l'accord, son champ d'application, la description des garanties, le taux, l'assiette et la répartition des cotisations….

Doit-on obtenir l'accord des salariés ?

L'acceptation des salariés n'est pas requise mais ils doivent être informés. L'accord s'impose à tous les salariés liés par un contrat de travail.

L'obligation d'information des salariés

L'employeur est tenu d'informer les salariés et leurs représentants de la signature de l'accord. Au moment de l'embauche, il y a lieu de remettre une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ainsi que les accords d'entreprise.

De manière permanente, l'employeur doit tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention et des accords collectifs applicables. De plus, dans les entreprises dotées d'un Intranet, l'employeur doit faire figurer ces mêmes textes sur ce site Intranet. Cette obligation se cumule avec la mise à disposition d'un exemplaire en libre consultation.

Le référendum

Le système de prévoyance complémentaire peut être instauré valablement dans l'entreprise par accord obtenu par référendum.

Qui est à l'initiative ?

L'employeur détient l'initiative d'organiser un référendum. Il soumet le projet d'accord à la ratification de la majorité des salariés intéressés soit 50 % + 1 (Cass.soc.15 nov.2011).

Le projet doit déterminer les garanties collectives, le taux de cotisation et mentionner l'organisme assureur choisi par l'employeur.

Quel est la nature et l'effet de l'accord par référendum ?

L'accord obtenu par référendum est considéré comme un accord collectif à part entière. Il a la même force obligatoire qu'un accord collectif. Il s'impose aux salariés y compris à ceux qui ont voté négativement. La cotisation s'impose à tous les salariés.

La décision unilatérale de l'employeur

Un régime de prévoyance peut être institué par une décision unilatérale de l'employeur. Ce mode de mise en place a toutefois des effets limités.

La mise en place

Elle nécessite la remise d'un écrit à chaque salarié précisant notamment les garanties, le taux de cotisation et sa répartition. L'employeur devra pouvoir apporter la preuve de la remise de l'écrit (récépissé, signature d'une liste d'émargement…).

Quelles sont les conséquences pour le salarié ?

Il s'agit d'un simple engagement de l'employeur qui n'a pas la force obligatoire d'un accord collectif ou d'un référendum. Les salariés déjà présents dans l'entreprise lors de la mise en place peuvent refuser le bénéfice de ce régime (art.11 loi Evin). En revanche, il s'impose aux nouveaux embauchés, cela faisant partie de leur contrat de travail.

Quelles sont les conséquences de la décision unilatérale de l'employeur ?

Le régime doit être ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise, quelle que soit leur date d'embauche, tout en laissant aux salariés présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime la possibilité de refuser de cotiser.

Ceci ne remet pas en cause le caractère obligatoire du régime. Dans ce cas, et à condition que le régime ait également un caractère collectif, les contributions de l'employeur versées tant au profit des salariés embauchés après la mise en place que de ceux déjà présents et ayant opté pour l'adhésion à ce régime sont exonérées.

Avril 2014

veille-documentation@klesia.fr

Si vous souhaitez en savoir plus, contactez Klesia au 01 58 57 01 50

Le mot du Président

2015 l'année de tous les dangers ! Malheureusement, le dialogue social dans notre pays, dans nos branches professionnelles, dans nos entreprises est en berne. La politique salariale n'a jamais été aussi ridicule dans un grand nombre de branches professionnelles. Tout cela au nom de la crise et du manque de rentabilité de nos entreprises. Par contre, les dividendes octroyés aux actionnaires n'ont jamais autant augmenté que ces dernières années.

Le pacte de responsabilité qui devait aider les entreprises à se développer, autant industriellement qu'en termes de création d'emplois, ne reste encore une fois qu'une énième orientation politique sans aucun retour concret pour les salariés. Il s'agit pour moi d'un leurre politique orchestré par les représentants du patronat.

Comment peut-on encore faire confiance aux politiques alors que ces derniers, et toujours avec le Medef, veulent réformer le dialogue social dans nos entreprises en remettant en cause l'ensemble des instances et en créant une instance unique en fusionnant les CE, DP, CHSCT au nom de la simplicité. A ce jour, suite aux différentes réunions, les organisations syndicales n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur les grandes orientations de cette réforme, le gouvernement va nous imposer un modèle de dialogue social.

Mais de quelle manière va-t-il nous l'imposer !

Le 49/3, vous connaissez ? Eh non, ce n'est pas une année de naissance mais l'arme absolue utilisée pour imposer la loi Macron remettant en cause un grand nombre de fondamentaux, tels que les prud'hommes, le travail du dimanche et j'en passe.

Malheureusement, le dialogue social construit par nos anciens depuis plus de 100 ans, grâce à des luttes et des combats, s'effrite de plus en plus et cela m'attriste.

L'équipe fédérale s'investit au quotidien dans l'ensemble de ces dossiers. Certes, ce n'est pas toujours facile de nous faire entendre, mais grâce à votre soutien, au travail de terrain pour faire connaître la CFTC, aux très bons résultats suite aux élections dans vos entreprises, nous arrivons à nous faire entendre.

2015 sera aussi une année de renouvellement de nos instances. L'ensemble de nos quatre secteurs ont finalisé leurs assemblées générales en renouvelant leurs équipes.

Comme je vous l'ai annoncé dans notre dernière parution, la Fédération CMTE tiendra son congrès de syndicats du 19 au 21 mai prochain à Berck. Ce congrès sera un moment important de partage et de convivialité pour l'ensemble de nos représentants de syndicats, qui seront à nos côtés à cette occasion. Nous profiterons de ce congrès pour fixer les grandes orientations de notre Fédération pour les quatre prochaines années et renouveler l'intégralité de nos instances.

J'ai eu l'honneur de présider cette Fédération pendant quatre ans, et ce n'est sans une certaine fierté que l'équipe fédérale exposera son bilan à l'occasion de ce congrès. C'était pour moi un vrai plaisir que de partager ces moments avec vous. Je solliciterai à Berck un nouveau mandat de Président fédéral, avec comme objectif essentiel de réussir l'échéance de représentativité en 2017 et de poursuivre et améliorer encore le formidable travail déjà accompli au sein de notre belle Fédération.

Je serai heureux de retrouver les représentants de nos syndicats lors de ce congrès, mais en attendant restons mobilisés, continuons à travailler ensemble pour défendre les intérêts des travailleurs que nous représentons au quotidien ainsi que les valeurs de notre belle organisation syndicale, la CFTC.

Bien amicalement

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

Le mot du Président - p. 3
Congrès fédéral - p. 4
Actualités sociales - p. 5
- La réforme de la formation professionnelle

Des Chiffres et des Dettes - p. 6-7
Le Billet d'humeur - Brève p. 8
L'avis des nôtres - des autres p. 9
Brèves'éco p.10
Europe International - p. 11
Les Infos Utiles - p. 12 à 18
- Les nouveaux droits des stagiaires
- Chômeurs à 60 ans, vos droits à Pôle Emploi
- Des lettres pour régler vos litiges

La vie du mouvement - p. 19 à 26
- AG du Secteur Chimie
- AG du Secteur Energie
- Les hommages
- Formation fédérale
- Plan Formation 2015

La CFTC CMTE sur twitter cftccmte

La comète

Organe Bimestriel de la Fédération CFTC CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE
128, Avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN
contact@cftc-cmte.fr

Directeur de la Publication : Francis OROSCO
Rédaction Administration : Martine ULTSCH
49, Rue Nicolas Colson - BP 70074
57803 FREYMING-MERLEBACH
03 87 04 49 85 - FAX : 03 87 04 55 73
cmtelacomete@laposte.net
www.cftc-cmte.fr

C.P.P.A.P : 0216 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

Prix au numéro : 1 €
Abonnement annuel : 6 €
de soutien : 15 €

Dépôt légal :
1er trimestre 2015

Imprimerie Sarregueminoise

Chemin des Tuileries - Route de Nancy
BP 20004 - 57211 SARREGUEMINES Cedex
03 87 98 07 37

Actualités sociales

Réforme de la Formation professionnelle … en bref

Le 1er Janvier 2015, la réforme de la formation professionnelle continue devenait opérante. Sans rentrer dans l'ensemble de ce complexe dossier, voici quelques points clé à retenir.

Les 10 points clés de la réforme

1. Système de FPC davantage tourné vers l'individu.

Le CPF se substitue au DIF au 1er janvier 2015 : accorde des droits à la formation à l'individu et non plus en fonction de son statut ; permet l'accès à des formations qualifiantes et répondant au socle de compétences.

En parallèle, le CEP est créé pour aider les individus dans l'identification et la mise en place de leur projet professionnel.

2. Obligations sociales renforcées pour les entreprises (passage d'une obligation de financer à une obligation de former).

Responsabilité accrue des entreprises pour définir le niveau de leur investissement formation au titre du plan de formation, qui n'est plus encadré par une obligation fiscale (10 et +).

L'entretien professionnel est rénové, réalisé tous les deux ans, il donne lieu à un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les six ans.

3. Recours aux contrats en alternance plus concerté.

A compter du 1er janvier 2016, les OPCA seront habilités à collecter la taxe d'apprentissage, pour faciliter la mise en place par les branches professionnelles de politiques de développement de l'alternance.

4. Amélioration de la qualité de l'offre de formation.

Les OPCA sont appelés à s'engager sur la qualité des formations qu'ils financent, via les organismes de formation.

5. Evolution du financement de la FPC.

Une contribution unique auprès des entreprises est instaurée au titre de la masse salariale 2015 (collecte au 28 février 2016) dans l'objectif d'accompagner les publics prioritaires (jeunes, DE, salariés en reconversion, salariés peu qualifiés) : 0,55% (-10) et 1% (10 et +). Les entreprises sont libres de contribuer volontairement aux OPCA au-delà de l'obligation légale pour accompagner leur plan de développement des compétences.

6. Qualité des formations en alternance.

Les périodes de professionnalisation sont recentrées sur l'accès à la qualification.

Tutorat désormais obligatoire.

7. Refonte du financement de la taxe d'apprentissage.

Réforme du financement.

Réduction du nombre d'OCTA qui peuvent s'adosser aux OPCA au plan national.

Renforcement du pilotage financier par les Conseils régionaux.

8. Mise en place d'un « Fonds paritaire » de financement des partenaires sociaux.

A partir du 1er janvier 2015, les OPCA ne sont plus autorisés à prendre en charge les dépenses directes ou indirectes des partenaires sociaux, excepté, sur justificatif, le défraiement des administrateurs qui siègent dans les organes de direction des OPCA.

9. Rôle central octroyé aux branches pour dynamiser la compétitivité des entreprises.

Réflexion en matière de politique de certification et de développement professionnel des salariés (CPF, développement de l'alternance, …).

Rôle déterminant des OPMQ pour appuyer la prise de décision.

10. Acte III de décentralisation qui instaure une gouvernance régionale renforcée.

Articulation entre les branches professionnelles et les Conseils régionaux.

CREFOP (fusion CCREFP et CRE).

COPAREF en remplacement de la COPIRE.

Merci à Philippe Le Floch

Des chiffres ...

Les changements...

Allocation de solidarité spécifique

Un décret publié au Journal officiel du 31 décembre 2014 fixe le montant journalier :

- de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) à 16,25 € et de sa majoration à 7,07 €,
- de l'allocation équivalent retraite (AER) et de l'allocation transitoire de solidarité (ATS) à 35,09 €,
- de l'allocation temporaire d'attente (Ata) à 11,45 €.

Cumul ASPA et activité rémunérée

Le cumul de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA, ex minimum vieillesse) avec une petite activité rémunérée est désormais possible. Une limite : cette rémunération complémentaire ne doit pas excéder 30% du SMIC pour une personne seule et 50% du SMIC pour un couple. Rappelons que l'ASPA représente 800 € mensuels.

Compte pénibilité

Travail de nuit, en équipes successives alternantes ou encore travail répétitif... Dans le cadre de la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, les salariés exposés à certaines situations obtiennent des points.

Il existe 10 facteurs de risques professionnels :

- certains de ces facteurs sont pris en compte dès le 1er janvier 2015 (travail de nuit, en équipes successives alternantes, répétitif ou en milieu hyperbare),
- d'autres à partir du 1er janvier 2016 (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques, températures extrêmes ou bruit).

Les salariés exposés pendant une année complète à un seul de ces facteurs obtiennent 4 points et ceux exposés à plusieurs facteurs 8 points. Ce compte qui est plafonné à 100 points sur l'ensemble de la carrière peut être utilisé pour une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé, un passage à temps partiel sans baisse de rémunération ou encore un départ anticipé à la retraite.

Plafond de la Sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale est revalorisé de 1,3 % par rapport au plafond 2014.

Il est donc porté à :

- 38 040 € en valeur annuelle (contre 37 548 € en 2014),
- 3 170 € en valeur mensuelle (contre 3 129 € en 2014),
- 174 € en valeur journalière (contre 172 € en 2014).

Réévalué chaque année en fonction de l'évolution des salaires, ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales et de certaines prestations de la Sécurité sociale ainsi que dans le calcul du montant du remboursement des frais de santé de certaines mutuelles.

Tarifs de fourrière à Paris

Pour une voiture particulière, les frais d'enlèvement sont fixés à 150 € et ceux de garde en fourrière à 29 € par jour. Pour les cyclomoteurs, motos, tricycles et quadricycles à moteur, les frais d'enlèvement sont fixés à 49 € par jour et ceux de garde en fourrière à 29 € par jour.

Soldes

Les soldes saisonniers (dates fixes) vont durer 6 semaines en hiver et 6 semaines en été (contre 5 semaines auparavant) tandis que les 2 semaines supplémentaires de soldes flottants (dates libres) par an vont être supprimées.

Bisphénol A

Dans un communiqué en date du 9 mai 2014, le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie a confirmé l'interdiction du bisphénol A sur tous les contenants alimentaires (bouteilles en plastique, canettes ou boîtes de conserve) à partir du 1er janvier 2015.

C'est ce que prévoit une loi du 24 décembre 2012 concernant la suspension de la fabrication, de l'importation, de l'exportation et de la mise sur le marché de tout conditionnement à vocation alimentaire contenant du bisphénol A. C'est d'ailleurs cette même loi qui a interdit, depuis le 1er janvier 2013, le bisphénol A dans tous les contenants alimentaires destinés aux nourrissons et enfants en bas âge. L'utilisation du bisphénol A dans les biberons avait déjà fait l'objet d'une interdiction en 2010.

Le bisphénol A est un composant chimique considéré comme un perturbateur endocrinien (susceptible d'altérer le fonctionnement du système hormonal et donc d'être à l'origine de certains cancers ou de troubles de la reproduction).

Euro

La Lituanie est le 19eme pays européen à faire partie de la zone Euro, en adoptant l'euro comme monnaie officielle.

Courses des taxis

Les tarifs des courses de taxi applicables en 2015 viennent d'être revalorisés par arrêté : le prix de la course peut être majoré de 1 % (contre 3,9 % en 2014), majoration répartie entre les trois composantes de la course (prise en charge, indemnité kilométrique, heure d'attente ou de marche lente). Les prix peuvent être arrondis au centime d'euro supérieur.

... et des dettes

Le tarif minimum d'une course, suppléments inclus, est fixé à 7 € (contre 6,86 € en 2014).

Cependant, ces tarifs sont plafonnés à :

- 3,83 € (contre 3,79 € en 2014) pour la prise en charge,
- 1,05 € (contre 1,04 € en 2014) pour l'indemnité kilométrique,
- 35,26 € (contre 34,91 € en 2014) pour l'heure d'attente ou de marche lente.

Les tarifs applicables dans chaque département sont fixés par arrêté préfectoral. Les chauffeurs ont 2 mois pour modifier leur compteur à partir de la publication de ces arrêtés.

Lorsque la revalorisation tarifaire de 2015 est effective pour le véhicule, la lettre U de couleur verte doit être apposée sur le cadran du taximètre (H de couleur bleue pour les tarifs 2014).

Donation, immobilier

Les donations de logements neufs aux enfants et petits-enfants, réalisées avant fin 2016, bénéficient d'un abattement exceptionnel de 100 000 euros. Même avantage pour les donations de terrains jusqu'à fin 2015, à condition qu'ils soient construits par la suite. L'abattement joue aussi pour une donation à un conjoint ou du partenaire de Pacs; il s'élève à 45 000 € pour une donation au profit d'un frère ou d'une sœur, et à 35 000 € pour une donation à une autre personne.

Il sera possible de louer à ses enfants ou à ses parents sans perdre l'avantage fiscal du dispositif Pinel, à condition d'avoir acheté ce bien après le 1er janvier 2015 et de respecter les plafonds de loyer et de ressources. L'engagement de location minimale passe à six ou neuf ans, avec un taux de réduction d'impôt de 12% pour six ans, 18% pour neuf ans.

Santé

ce qui change sur vos ordonnances en 2015

A partir du 1er janvier 2015, les médecins ont l'obligation de noter le principe actif du médicament prescrit sur leurs ordonnances. Une avancée qui permettra, entre autres, de limiter le risque de surdosage ou de faciliter la délivrance de médicaments lors d'un voyage à l'étranger.

Le prix du paracétamol

Il baisse de 2,5% en 2015. À compter du 2 janvier, une baisse de 0,5% est appliquée, suivie le 2 novembre d'une baisse de 2%. Ce tarif concerne tous les fabricants de paracétamol (Doliprane, Efferalgan, Dafalgan etc).

Automobile

Une prime complémentaire de 3700 € sera attribuée aux acheteurs de véhicules électriques mettant à la casse leur voiture diesel de plus de 13 ans.

Les détecteurs de fumée

Ils deviennent obligatoires à partir du 8 mars 2015 pour tous les logements.

Transition énergétique

Pour bénéficier du crédit d'impôt, choisissez la bonne entreprise.

Depuis le 1er janvier, pour pouvoir prétendre au crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE), vous devez impérativement confier vos travaux à une entreprise estampillée « reconnue garante de l'environnement » (RGE). Assurez-vous que la mention RGE qu'elle affiche porte bien sur la catégorie de travaux que vous réalisez (le label de qualité doit d'ailleurs apparaître sur la facture). Si ce n'est pas le cas, vous perdez le bénéfice du CITE, qui s'élève à 30 % du montant des travaux dans la limite de 8 000 € pour un célibataire et à 16 000 € pour un couple, majorés de 400 € par personne à charge. Vous trouverez la liste des professionnels labellisés RGE situés près de chez vous sur le site renovation-info-service.gouv.fr

Les tarifs des transports en commun en Ile-de-France

Ils devraient augmenter en 2015 de près de 3% en moyenne, le passe Navigo de la zone centrale devant passer à 70 €, soit le prix du futur passe unique.

Selon ces «propositions de tarifs», l'augmentation moyenne serait de 2,9 % à compter du 1er janvier.

Elle concernerait tous les forfaits Navigo, à l'exception notable de la zone 1-2 qui subirait une hausse de 4,3% pour atteindre directement 70 euros (contre 67,10 € actuellement), c'est-à-dire le tarif qui servira de référence pour la mise en place du passe à tarif unique en septembre 2015.

Cette hausse de 2,9 % toucherait aussi le prix du carnet de 10 tickets, les billets origine-destination sur les réseaux SNCF et RER, les forfaits courts (Mobilis, ticket jeune week-end, forfait Paris Visite).

Les forfaits Imagine R, qui bénéficient à 825.000 scolaires et étudiants, augmenteraient de 2,9 % mais pour l'année scolaire 2015/2016.

Les dessertes d'aéroports auraient des augmentations variables : la navette Orlyval passerait de 9 à 9,30 € (+3,3%), Orlybus de 7,50 à 7,70 € (+2,6%) et de Roissybus de 10,50 à 11 € (+4,7%).

Le prix du ticket à l'unité passerait de 1,70 à 1,80 € (+5,8%) mais celui du ticket acheté à bord resterait à 2 €.

Les prix du gaz

Les tarifs réglementés du gaz, appliqués par GDF Suez à 7,4 millions de foyers français, diminueront en moyenne de 3,46% (hors taxes) au 1er mars 2015.

Le billet d'humeur

SANOFI : OH OUI !

Dans le dernier numéro de la Comète, en référence aux événements du 11 janvier, j'en appelais au sens de responsabilité des persécutés du MEDEF. « *Il faut une réponse sociale, que les entreprises, les employeurs aient le sens des responsabilités* ».

Le Groupe SANOFI, de manière éclatante, vient de nous rappeler qu'entre la morale, l'esprit d'entreprise et l'enrichissement ils avaient fait un choix !

Je sais, il ne faut pas mélanger le business et la morale, mais quand-même !

Je sais, les hautes rémunérations sont liées aux hautes responsabilités et aux énormes prises de risque, ah bon !

Monsieur Olivier BRANDICOURT, dont la nomination a été annoncée il y a quelques jours à la tête du Groupe, bénéficiera à sa prise de fonction d'un « Hello Bonus ».

Un golden handshake de 2 millions d'Euros, traduit littéralement une poignée de main en or. Eh oui, en prenant la tête du Groupe, il prend beaucoup de risques !

Certes, SANOFI est un groupe privé et à ce titre il fixe ses règles de fonctionnement, de rémunération et de bonus. Néanmoins, je me permets de rappeler 2 points :

- Le groupe au titre du CICE (Crédit Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) vient d'empocher 27 millions d'Euros de la part de l'État, donc du contribuable
- En 6 ans, le groupe a supprimé plus de 5.000 emplois.

A ceux qui voudraient encore nous faire croire que le marché s'autorégule et que le contribuable français n'a rien à dire, nous opposons les deux points ci-dessus.

Le porte-parole du groupe a déclaré à l'APF (Agence France Presse) : « *Nous ne faisons que compenser les avantages auxquels il a renoncé en quittant son précédent employeur ; Soulignons que le PDG précédent avait bénéficié du même avantage* ».

Au-delà de l'indécence (morale quand tu nous tiens) de tels comportements, force est de constater que ces gens se pensent seuls au monde. Alors que chaque jour on demande aux français d'être raisonnables, de bien vouloir prendre en compte le contexte économique en France et dans le Monde avant de revendiquer ; ces messieurs, eux, n'ont aucun regard, ni sur la situation économique, ni sur leurs concitoyens.

Cela me rappelle une chanson de Jacques BREL : Les gens.

« *Faut vous dire Monsieur que chez ces gens-là, on ne cause pas Monsieur, on ne cause pas, on compte.* »

Olivier PAULET

Brève

Syndicats : Histoire d'un contre pouvoir

France 5 a proposé au mois de février un documentaire en 2 volets sur le syndicalisme français.

Dimanche 22 Février : les années 1884 – 1981

Dimanche 1er Mars : Les années 1981 – 2014

Le premier volet de ce documentaire, retrace à partir de la Loi Waldeck-Rousseau (Mars 1884) la naissance des syndicats. Un long panorama de 130 ans assis sur de nombreux témoignages et faits sociaux historiques. Entre avancées sociales et ripostes patronales on assiste à la naissance du modèle social français. Deux guerres mondiales, 1936 et les congés payés, le programme du Conseil National de la Résistance (CNR), 1968 et le désir de vivre, les grandes grèves des mineurs ou des salariés de LIP, chacune de ces périodes évoque et contribue à construire la transformation de notre pays.

Le deuxième volet, 1981 – 2014 souligne fortement l'évolution de notre société vers un capitalisme mondialisé. La multiplication des luttes, les plans sociaux, la réforme des retraites, et in fine le détricotage des avancées sociales nées du CNR au lendemain de la guerre, laisse apparaître fortement et sans doute pour la première fois la théorie du chacun pour soi.

Au moment où le dialogue social français subit un sévère coup d'arrêt, il est fondamental de prendre le temps de regarder notre histoire. En cela, ce documentaire est éclairant. « *Celui qui ne connaît pas l'histoire est condamné à la revivre* » disait Karl Marx, plus prosaïquement, les syndicats doivent interroger leur passé afin de construire un avenir.

Finalement, ce documentaire pose deux questions :

- Quel avenir pour le syndicalisme demain ?
- Comment agir pour préserver et créer des droits nouveaux pour les salariés dans un contexte de compétition mondiale ?

En résumé, comment défendre et mettre en avant l'intérêt général.

A noter la participation dans les deux épisodes de Pascale Coton, Secrétaire générale de notre Confédération.

Olivier PAULET

L'avis des nôtres

Proposition CFTC Agenda social 2015

Pour la CFTC, ouvrir une négociation sur un troisième volet concernant la modernisation du marché du travail (demandé par le MEDEF) n'est pas opportun, avant d'en avoir évalué les deux premiers ANI. En revanche, elle souhaite la mise en place d'un comité de suivi de l'ANI du 11 janvier 2008, qui a institué notamment les ruptures conventionnelles, et celui du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi. En effet, au vu de l'augmentation des ruptures conventionnelles, qui ont atteint un nouveau record en 2014, et à défaut d'un comité de suivi, la CFTC réitère sa demande de mettre en place à minima un groupe de travail, dont l'objectif serait d'étudier les causes de cette hausse.

Concernant les négociations à venir, les jeunes doivent rester une priorité. La CFTC souhaite l'ouverture d'une nouvelle négociation sur ce thème en concertation avec les pouvoirs publics, afin de traiter de cette problématique dans sa globalité.

À l'instar de ce qui a été réalisé pour réduire les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes, la CFTC a demandé la mise en place d'un groupe de travail, chargé d'élaborer des outils à destination des branches professionnelles, pour la construction d'une GPEC de branche et territoriale et d'une politique de développement des qualifications.

Au sujet de l'accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail, la CFTC estime impérative l'analyse de sa déclinaison concrète dans les entreprises.

De plus, à l'issue de la remise au gouvernement du rapport de l'IGAS sur l'accord relatif à la diversité dans les entreprises (2006), la CFTC considère qu'il est nécessaire de le réviser afin de le rendre plus effectif. Consciente qu'il y a un avant, et un après 11 janvier, la CFTC souhaite poursuivre le «**mieux vivre ensemble**». Cet accord mal connu et peu mis en pratique doit néanmoins devenir un outil indispensable.

Pour la CFTC, cela passe également par un dialogue social transparent, clair et équitable. Voilà pourquoi, elle a réitéré sa proposition de longue date, de mettre en place un Comité Permanent du Dialogue Social qui siégerait dans un lieu neutre comme le CESE.

L'avis des autres

AREVA

En 2009, dans Le FIGARO, Henri PROGLIO affirmait la prééminence d'EDF dans l'atome civil. Il souhaitait que la division d'AREVA en charge de la construction des réacteurs (ex FRAMATOME) soit adossée à des groupes et qu'EDF y joue un rôle principal. Au passage, Henri PROGLIO enfonçait le clou jugeant que la création d'AREVA était une erreur. Ce qu'il remettait en cause était le modèle intégré du groupe présent en amont et en aval tout au long du cycle nucléaire.

En 2009 Henri PROGLIO réclamait la création « d'une équipe de France du nucléaire ».

D'après le journal CHALLENGE, en 2015, le modèle et la survie du groupe sont en jeu. Le lundi 23 février, le FIGARO annonce une perte de 4,9 milliards d'Euros du groupe AREVA. Tous les voyants sont au rouge. Avec une dette brute de 7 Milliards d'Euros, l'agence STANDARD & POOR'S a dégradé la note d'AREVA fin novembre à BB+, soit un « investissement spéculatif ».

D'après LES ECHOS, l'urgence est de reprendre en main la conduite des grands programmes et de revoir totalement l'organisation du Groupe. La structure ENGINEERING & PROJECTS est notamment critiquée (un état dans l'état plus préoccupé par l'ingénierie pure que par le respect des contrats et le service au client).

De son côté, la Ministre de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie, prenant acte des sévères difficultés du Groupe, souhaite la mise en place «d'une stratégie industrielle convergente».

D'après Madame Ségolène ROYAL « *il faut constituer une équipe de France de l'énergie, on a des entreprises de premier plan mais qui n'ont pas su définir des stratégies industrielles convergentes* ».

A suivre.

Source : Les Echos, Challenge, Le Figaro, ledauphine.com

Brèves'éco

Chômage : une nouvelle claque pour finir l'année

(Les échos du 24/12/14)

Le nombre de chômeurs a bondi de 27 400 en novembre (catégorie A) pour un total de 3 488 300 en métropole. En incluant l'Outre-mer et les chômeurs ayant en partie travaillé (catégories A, B et C) on atteint le chiffre de 5 500 000.

Chômage

(Challenges du 17/01/2015)

L'Unédic s'attend à une progression de 104 000 chômeurs en 2015 (catégorie A).

Fraude sociale

(20 minutes du 4/01/15)

La fraude sociale détectée par les organismes de sécurité sociale a atteint 636 millions d'euros en 2013, en progression de 13% sur 1 an. Elle se décompose en 327 millions de fraude aux prestations et 309 millions de fraude aux cotisations. La fraude détectée ne représente « que » 0,1% du budget des organismes de sécurité sociale, mais ne représente également que la partie émergée de l'iceberg…

La France a créé plus de 50 taxes depuis 2010

(Le Figaro du 8/01/2015)

L'imagination du fisc est sans limite. La France a ainsi créé 44 taxes nouvelles entre 2010 et 2014, soit près de 9 par an en moyenne. La palme revient à l'année 2012 avec 15 taxes créées, mais le rythme est resté élevé en 2013 (12 taxes) avant de connaître une accalmie en 2014 (3 taxes). Aucun pays européen n'a créé plus de 3 taxes sur la même période. Et ce n'est pas fini puisque 7 taxes vont voir le jour en 2015, soit un total de 51 taxes en 6 ans… Ainsi, il est cohérent que la France se situe au 2ième rang des pays de l'OCDE derrière le Danemark pour le niveau de pression fiscale.

Déficit : la France fait mieux que prévu en 2014

(Boursier.com du 16/01/2015)

Enfin une bonne nouvelle pour les comptes publics ! Le gouvernement a annoncé un déficit de l'Etat de 85,6 milliards d'euros au lieu des 89 prévus. Bercy précise que les rentrées fiscales (!) ont été meilleures que les prévisions arrêtées l'été dernier…

Europe International

IndustriALL signe un accord cadre mondial avec Total

IndustriALL a signé aujourd'hui un accord avec Total, le géant français du pétrole et du gaz, qui marque un jalon en garantissant des droits pour les salariés partout où cette entreprise internationale déploie ses activités.

L'accord cadre mondial a été signé à Davos, en Suisse, par le PDG de Total, Patrick Pouyanné et Jyrki Raina, Secrétaire général d'IndustriALL, en présence de Guy Ryder, Directeur général de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Dans le cadre de cet accord avec IndustriALL, Total, qui emploie 100.000 personnes dans plus de 130 pays, s'engage à :

- Respecter le droit des travailleurs à former des **syndicats**
- Agir en parfaite **neutralité** s'agissant des relations avec les syndicats et exclure toute forme de discrimination contre des salariés sur la base d'activités syndicales
- Prendre toutes les mesures nécessaires pour **encourager le dialogue social avec les travailleurs et travailleuses**
- Admettre que **la santé et la sécurité des salariés, de ses sous-traitants et fournisseurs** sont aussi importantes que celles de son propre personnel
- Défendre le droit à la **liberté d'expression**, qui garantit que nul ne puisse être harcelé pour ses opinions
- Assurer que les **absences pour maternité** n'aient aucun impact négatif sur les revenus ou plan de carrière d'une salariée
- Fournir une **assurance-vie** pour tous ses salariés.

De plus, Total accepte de promouvoir l'accord auprès des nombreux fournisseurs et sous-traitants de sa chaîne d'approvisionnement, allant jusqu'à la dénonciation de contrat avec ceux qui ne s'y conformeraient pas.

Jyrki Raina a déclaré :

« Nous rendons hommage à Total pour son engagement en faveur de meilleurs droits et conditions pour les travailleurs et travailleuses. L'accord entre IndustriALL et Total affirme clairement que les droits et libertés des syndicats seront respectés dans l'ensemble des sites d'activité de l'entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement mondiale. Total s'engage à maintenir une stricte neutralité par rapport au fait syndical et est disposé à rompre les contrats avec ses fournisseurs s'ils venaient à enfreindre l'accord. C'est un message fort adressé aux fournisseurs de Total et qui apporte un niveau de protection inédit pour ses salariés. »

Un comité composé de représentants de Total, d'IndustriALL et de ses syndicats affiliés se réunira une fois l'an pour garantir l'application de l'accord.

Le PDG de Total, Patrick Pouyanné, a déclaré :

« Je me réjouis de la signature de ce premier accord avec IndustriALL Global Union, qui a pour ambition d'étendre à l'ensemble de nos activités dans le monde la tradition d'engagement social du Groupe à travers un dialogue social et une protection des salariés de qualité. »

L'accord se conforme également aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme adoptés par le Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies ainsi qu'aux Conventions fondamentales de l'OIT sur la liberté syndicale, l'égalité des salaires, la discrimination et le travail des enfants.

Le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, a fait l'éloge de l'accord conclu entre IndustriALL et Total :

« Je me réjouis de la signature de cet accord signé entre Total et IndustriALL Global Union, organisation qui représente des millions de travailleurs à travers le monde et apporte une large contribution au combat pour de meilleures conditions de travail et pour les droits syndicaux. Des sociétés comme Total ont un rôle majeur à jouer pour promouvoir le travail décent dans les pays où elles sont présentes et pour permettre à leur personnel de bénéficier de mesures concrètes visant à améliorer leur quotidien au travail. »

Qu'est-ce qu'un accord cadre mondial ?

Les entreprises multinationales opèrent dans de nombreux endroits par le biais de filiales qu'elles contrôlent totalement ou partiellement et comptent fréquemment des centaines, voire des milliers de fournisseurs.

Nos accords cadres mondiaux sont négociés entre IndustriALL et les multinationales pour protéger les droits et conditions de travail des gens à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement mondiale d'une telle entreprise, y compris s'agissant de personnes travaillant pour le compte de fournisseurs ou de sous-traitants.

Source : Industriall Global Union

Les nouveaux droits des stagiaires en entreprise

La loi du 10 juillet 2014 améliore le statut des stagiaires en entreprise en leur accordant, sur certains points, les mêmes droits que les salariés. Ce texte renforce aussi leur encadrement, afin que les stages ne soient pas détournés de leur objet et ne se substituent à des emplois.

De plus en plus de formations, dispensées à l'université et dans les écoles, prévoient des stages obligatoires en entreprise pour valider le diplôme. Le nombre de stagiaires a ainsi explosé ces dernières années, passant de 600 000 en 2006 à 1,6 million en 2012. Certains de ces stages dissimulent, toutefois, de véritables emplois qui devraient être occupés par des salariés. Pour limiter les abus, la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 a fixé un cadre juridique plus protecteur pour les stagiaires. Elle leur assure un accompagnement pédagogique et des droits analogues à ceux des salariés sur des points aussi sensibles que la durée de travail et le remboursement de leurs frais.

Qui peut effectuer un stage en entreprise ?

Le stage n'est ouvert qu'aux étudiants ou aux élèves d'établissements dont la formation intègre une période de mise en situation professionnelle. Les stagiaires doivent donc suivre une formation certifiante ou diplomante dans un établissement -école ou université- dispensant un nombre minimal d'heures de cours. Ce volume d'heures de cours va être précisé par décret. Il devrait être fixé à 200 heures (dispensées dans l'établissement, et non à distance).

Quelles missions peuvent être confiées à un stagiaire ?

Un stage doit permettre d'acquérir des compétences professionnelles et de mettre en pratique des connaissances théoriques, en étant accompagné par un tuteur. Les missions confiées au stagiaire doivent répondre à ce double objectif. Le nom du tuteur doit clairement apparaître dans la convention de stage, et il faut veiller à ce que les horaires de travail du tuteur soient compatibles avec celles du stagiaire. L'école ou l'université a aussi son rôle à jouer. Le stagiaire doit avoir un enseignant référent chargé de s'assurer « à plusieurs reprises » que le stage est cohérent par rapport au projet pédagogique. Cet enseignant peut se rendre dans l'entreprise pour le vérifier, et il est autorisé à redéfinir la mission du stagiaire, si cela s'avère nécessaire. Pour que ce suivi soit correctement assuré, la loi va limiter le nombre de stagiaires qui pourront être confiés à un enseignant (ce nombre sera fixé par décret, mais il devrait être, vraisemblablement, de 16 étudiants par enseignant). Enfin, bien sûr, un stagiaire ne doit pas être recruté pour effectuer une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer une personne absente (art.L 124-7 du code de l'éducation). Il ne doit pas non plus réaliser des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

Le stagiaire est-il évalué pendant son stage ?

Oui, cette évaluation est obligatoire. Elle repose, le plus souvent, sur un rapport de stage écrit. Si le stagiaire n'a pas pu terminer son stage pour cause de maladie ou toute autre cause étrangère à sa volonté, et donc n'a pas rédigé de rapport, l'établissement d'enseignement doit tout de même valider son stage, ou lui proposer une alternative pour valider son cursus. « *Un stage correspond à une unité d'enseignement (UE), explique Martin Bontemps, responsable des question universitaires pour le bureau national de l'Union nationale des étudiants de France (Unef). Il est toujours possible, si l'on ne trouve pas de stage, de suivre une autre UE pour obtenir son diplôme.* » De son côté, le stagiaire doit évaluer la qualité de l'accueil que lui a réservé l'entreprise. Son évaluation est annexée au rapport de stage.

Quels types d'établissements peuvent accueillir des stagiaires ?

Le stage doit être réalisé dans un milieu professionnel en adéquation avec les études suivies. Il peut s'agir d'une entreprise, privée ou publique, d'une association ou encore d'une administration. Ces établissements sont toutefois soumis à quelques contraintes. « *Un décret devrait préciser le nombre maximal de stagiaires qu'il leur sera possible d'accueillir en même temps. A priori, il devrait être fixé à trois stagiaires dans les entreprises de moins de 30 salariés, et à 10 % de l'effectif dans les autres* », précise Martin Bontemps. Les établissements d'accueil doivent également respecter une période de carence, égale à un tiers de la durée du stage précédent, entre deux conventions de stage sur un même poste. Par exemple, il faut observer une carence de 2 mois entre deux stages de 6 mois. Notez que lorsque le stage a lieu à l'étranger, la législation française ne s'applique pas. C'est au stagiaire de se renseigner, avant de partir, sur la réglementation du pays d'accueil et les aides financières qu'il peut obtenir (notamment la bourse Erasmus pour le logement et les frais de déplacement, erasmusplus.fr).

Seuls les étudiants suivant une formation diplômante ou certifiante peuvent être stagiaires

L'étudiant doit-il être accompagné dans ses recherches de stage ?

En principe, l'étudiant doit être suivi dans ses démarches par un enseignant référent dans son école ou son université. Son établissement peut aussi l'aider par le biais d'un bureau spécialisé. Chaque université dispose, en effet, d'un bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) chargé de recueillir les offres de stages. Le BAIP de l'université de Pau et des pays de l'Adour, par exemple, met à disposition des étudiants une base de données recensant des offres de stages dans son bassin d'emploi. Cet établissement prospecte également pour trouver des offres en Espagne (à ce jour, 100 % des demandes de stage à l'étranger de ses étudiants sont satisfaites). Il est aussi possible de consulter la banque de données du Centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ, cidj.com). En se rendant dans le CIDJ le plus proche de son domicile, on peut également bénéficier d'un accompagnement gratuit pour postuler à une offre, rédiger une candidature spontanée ou un CV. En revanche, il faut refuser de payer une entreprise ou un intermédiaire, dont les tarifs sont souvent prohibitifs, pour trouver un stage, même à l'étranger.

La convention de stage est-elle obligatoire ?

Oui. Cette convention doit être signée par les trois parties : le stagiaire, l'école ou l'université et l'entreprise qui accueille le stagiaire. Les missions à accomplir pendant le stage, la manière dont il s'inscrit dans le cursus, les horaires et les conditions de travail doivent être clairement précisés dans la convention. Celle-ci doit aussi mentionner les noms du tuteur et de l'enseignant référent. Un modèle (qui sera prochainement fixé par arrêté) sera bientôt disponible. Il est aussi possible de se référer à la charte des stages étudiants en entreprise, consultable sur le site du ministère du travail (http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/acces-et-accompagnement-vers-1,651/les -stages-etudiants-en-entreprise,3904.htlm ; voir les textes de référence dans la colonne de droite). Dans ce cas, elle doit être annexée à la convention.

Horaires, conditions de travail, missions… la convention de stage doit tout détailler

Un stagiaire doit-il être rémunéré ?

Oui, dès lors que le stage dure plus de 2 mois, consécutifs ou non, dans la même entreprise, le stagiaire doit recevoir une gratification. Son montant minimal est fixé par décret, à défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu. Il doit être égal à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit 436,05 € pour un mois complet de 151,67 heures (35 heures par semaine). Cette gratification minimale doit être prochainement relevée à 479,65 €, mais on attend encore le décret d'application de cette mesure. Le stagiaire doit être payé mensuellement, à partir du premier jour du premier mois. Sa gratification est exonérée de cotisations sociales, dans la limite du montant minimal imposé par la loi, et d'impôt sur le revenu, dans la limite du montant annuel du Smic (17 344,60 € pour 2014). Attention, les étudiants des métiers du secteur social restent soumis à la législation antérieure. « *Ils réalisent des stages en secteur non marchand (milieu associatif, fonction publique, hôpitaux…), mais une gratification n'est obligatoire que pour les stages de niveau post-bac en milieu associatif ou dans la fonction publique d'Etat* », précise Florence Lamarque de l'institut régional du travail social (IRTS) d'Aquitaine. Ce qui explique, par exemple, la faible gratification des infirmiers stagiaires à l'hôpital.

Les frais de transport ou de repas peuvent-ils être remboursés ?

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise, s'il existe, ou a droit à des titres-restaurants. Il peut aussi se faire rem-

bourser ses frais de transport dans les mêmes conditions que les autres salariés. Au minimum, l'entreprise doit prendre en charge 50 % de sa carte d'abonnement aux services de transports publics (métro, bus, Vélib…).

Quelles sont les conditions de travail du stagiaire ?

Le stagiaire doit être soumis aux mêmes règles que les salariés de l'entreprise. Pour éviter les abus, son temps de présence doit être décompté. Si le stage dure plus de 2 mois, sa convention de stage doit prévoir des congés et autorisations d'absence. Le stagiaire a aussi accès aux activités culturelles et sociales proposées par le comité d'entreprise. Enfin, il bénéficie des droits à congé de maternité et de paternité ou d'adoption et des droits fondamentaux accordés aux salariés (protection contre les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel…).

Le stagiaire est-il couvert en cas de maladie ou d'accident du travail ?

Le stagiaire reste affilié à la Sécurité sociale étudiante, qui remboursera ses soins s'il est malade pendant son stage.

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, ou en cas de congé de maternité ou de paternité, il n'aura droit à des indemnités journalières, versées par la caisse d'assurance maladie, que s'il effectue un stage rémunéré (sa gratification devant être au moins égale à 436,05 € par mois). Toute absence du stagiaire doit être justifiée par un arrêt de travail établi par le médecin, qu'il doit transmettre à son tuteur et à sa caisse d'assurance maladie. En cas d'accident du travail, il est aussi couvert, à condition d'informer l'entreprise de l'accident dans les 24 heures.

Quels sont les recours possibles en cas d'abus de l'employeur ?

Si le stage se résume à un travail salarié « à bas prix », sans aucune contrepartie en terme de formation, s'il dépasse la limite de 6 mois par an dans la même entreprise (sauf exceptions listées dans un décret à paraître) ou s'il se prolonge au-delà des dates prévues, et notamment pendant les vacances, il est possible de demander la requalification de la convention de stage en contrat de travail. Le stagiaire doit alors saisir le conseil de prud'hommes, qui statuera dans le délai d'un mois. La saisine est simple et il n'est pas obligatoire de prendre un avocat. Si le stagiaire obtient gain de cause, il pourra prétendre à une indemnité égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir pendant toute la période passée en entreprise (sans que ces salaires puissent être inférieurs au Smic). « *Il est recommandé de demander 6 mois d'indemnités pour travail dissimulé, conseille maître Michèle Bauer. Le stagiaire peut également alerter l'inspection du travail, qui pourra prononcer une amende administrative (2000 € par stagiaire, 4000 € si l'employeur recommence), mais, étant donné la surcharge de travail des inspecteurs, je suis assez réservée quant à l'application de cette nouvelle sanction.* »

Que se passe-t-il si le stagiaire est embauché à l'issue du stage ?

Lorsque le stagiaire est embauché dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, sa période d'essai doit être réduite de la durée intégrale du stage accompli. A condition que le stage corresponde, au moins en partie, à l'emploi qu'il doit occuper (art. L 1221-24 du code du travail). Par ailleurs, son ancienneté dans l'entreprise devra être calculée à compter du début de son stage, s'il a duré plus de 2 mois.

Ne confondez pas stage et contrat de formation en alternance

La formation en alternance permet, grâce à des contrats de travail particuliers, d'acquérir à la fois une formation théorique et une expérience professionnelle. Les salariés alternent donc des périodes d'enseignement théorique en centre de formation et des périodes de travail en entreprise. Il existe deux principaux contrats en alternance.

Le contrat de professionnalisation

S'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires de certaines allocations. Ce contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. Pour un jeune de 16 à 25 ans, la rémunération prévue correspond à un pourcentage du Smic, variable selon l'âge et le niveau de formation. A partir de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Le contrat d'apprentissage

Permet à des jeunes de 16 à 26 ans d'obtenir un diplôme reconnu et une expérience professionnelle. Il peut durer de 1 à 3 ans, au cours desquels des périodes en centre de formation et des périodes en apprentissage dans l'entreprise se succèdent. Le jeune apprenti reçoit une rémunération qui correspond à un pourcentage du Smic variable en fonction de son âge et de son année de formation (de 25 à 78 % du Smic).

Source : Le Particulier

Chômeur à 60 ans
Vos droits à Pôle Emploi

Retrouver un emploi à la soixantaine relève de la gageure dans un pays qui compte déjà plus de trois millions de chômeurs. Les seniors sans emploi bénéficient heureusement d'un traitement social spécifique.

Les demandeurs d'emploi de 60 ans sont des chômeurs comme les autres puisque, depuis 2012, ils ne bénéficient plus de la dispense de recherche d'un poste qui leur permettait d'attendre la retraite. Ils sont donc, eux aussi, tenus de trouver activement un nouvel employeur pour ne pas perdre leurs droits aux allocations de chômage.

Alors que le chômage des plus de 50 ans a progressé de 11,6 % sur un an, la rudesse de cette règle a des conséquences humaines très dures. Toutefois, elle est tempérée par le bénéfice d'un régime particulier accordé à ceux qui franchissent le cap des 50 ans. A défaut de leur retrouver un poste, Pôle Emploi leur accorde un double « traitement de faveur » avec, d'une part, une durée d'indemnisation allongée et, pour les plus âgés, le maintien de leurs allocations jusqu'à leur retraite. En revanche, le petit plus dont ils bénéficiaient en cas de reprise partielle d'activité vient d'être supprimé.

Jusqu'à trois ans d'allocations

Les conditions d'ouverture du droit aux allocations de chômage sont identiques pour tous les demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge mais, à partir de 50 ans, la durée maximale de versement des indemnités est portée de 24 à 36 mois.

Pour percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), il faut avoir perdu involontairement son emploi, ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans pour ceux nés en 1955 et après) et avoir travaillé au moins 122 jours ou 610 heures (environ 4 mois) au cours des 36 derniers mois. Attention, il ne suffit pas d'être âgé de 50 ans pour bénéficier automatiquement de 36 mois d'allocations de chômage. En vertu de la règle « un jour de chômage indemnisé pour un jour cotisé », instaurée par la convention d'assurance chômage, il faut avoir travaillé –et donc cotisé– pendant au moins trois ans pour pouvoir bénéficier du versement pendant 3 ans.

Au terme de ces 36 mois d'allocation, le couperet de la fin des droits ne s'abat pas sur tous les seniors qui n'ont pas retrouvé un emploi. Les plus âgés d'entre eux bénéficient d'une prolongation de droits pour atteindre l'âge auquel ils peuvent liquider leur retraite à taux plein.

Allocations chômage jusqu'à la retraite

Les chômeurs âgés d'au moins 62 ans, qui ne peuvent pas encore prétendre à une retraite au taux plein, ne perdent pas leur indemnité de chômage au terme des 36 mois normalement prévus. Pour eux, le versement est maintenu jusqu'à ce qu'ils puissent basculer dans le régime de l'Assurance retraite avec une pension à taux plein.

Les intéressés n'ont aucune démarche particulière à effectuer, Pôle emploi se chargeant de mettre en place cette prolongation des droits. Mais, pour en bénéficier, il faut remplir quatre conditions :

- Etre en cours d'indemnisation depuis au moins une année ;
- Justifier de 12 mois de cotisations ;
- Avoir au moins 100 trimestres de cotisations validés ;
- Avoir une année continue ou deux années discontinues d'affiliation au cours des 5 ans qui précèdent le dernier contrat de travail.

Concrètement, un chômeur sexagénaire pourra ainsi percevoir ses allocations de chômage jusqu'à ses 67 ans.

L'allocation de solidarité en fin de droits

Les demandeurs d'emploi âgés qui arrivent en fin de droits, parce qu'ils arrivent au terme des 36 mois d'allocations sans pouvoir bénéficier du maintien prolongé des droits aux allocations jusqu'à la retraite, ne se retrouvent pas démunis pour autant. Pôle emploi se charge de leur faire parvenir un dossier de demande d'allocation de solidarité spécifique (ASS).

Deux conditions préalables doivent toutefois être remplies pour en bénéficier. Il faut tout d'abord justifier de 5 ans d'activité salariée au cours des 10 années précédant la fin du dernier contrat de travail, ce délai de 10 ans étant réduit d'une année par enfant élevé (dans la limite de 3 ans).

Il faut ensuite disposer de ressources n'excédant pas un certain plafond : 1 127,70 € par mois pour une personne seule et 1 772,10 € pour un couple. D'un montant journalier fixé actuellement à 16,11 €, l'allocation est modulée en fonction du niveau de revenu du demandeur : au maximum le senior perçoit une ASS de 483,30 € par mois, jusqu'à 644,40 € de ressources mensuelles.

L'allocation est alors attribuée pour une période de 6 mois renouvelable et son versement cesse, notamment, lorsque le senior peut prendre sa retraite au taux plein.

Reprise partielle d'activité moins avantageuse

La nouvelle convention d'assurance chômage a modifié -et simplifié- les règles d'indemnisation de tous les chômeurs reprenant une (petite) activité professionnelle mais, en même temps, elle a supprimé le régime de faveur dont bénéficiaient ceux âgés de 50 ans et plus.

Des trimestres de retraite

Les périodes de chômage indemnisé donnent lieu à la validation automatique d'un trimestre d'Assurance retraite, dans le régime général, pour chaque période de 50 jours d'inscription à Pôle emploi et, ce, dans la limite de 4 trimestres par an.

Des points de retraite complémentaire Agirc-Arrco sont attribués sur la base du salaire de référence servant de base à l'allocation de chômage. A compter du 1er janvier 2015, la validation d'un trimestre sera également accordée aux chômeurs inscrits à Pôle emploi qui ne perçoivent aucune indemnité. En revanche, l'absence d'allocation empêchera toujours d'acquérir des points de retraite complémentaire.

Jusqu'en septembre dernier, en effet, ils n'étaient pas concernés par la limite de 15 mois fixée pour le cumul entre les allocations de chômage et les revenus d'activité et ils bénéficiaient, en plus, d'un coefficient de minoration (pour le calcul des jours de chômage non indemnisés) qui leur garantissait une meilleure allocation que les plus jeunes.

Mais, depuis le 1er octobre 2014, quel que soit leur âge, les chômeurs inscrits à Pôle emploi sont tous logés à la même enseigne en cas de reprise partielle d'activité avec une règle simple : de leur allocation de chômage est déduit 70 % du salaire perçu avec, en corollaire, le report de la date de fin de leurs droits à indemnisation.

Exemple

Un chômeur qui perçoit une allocation de 1 085 € pour un mois de 31 jours (allocation journalière de 35 €) retrouve un emploi pendant 3 semaines pour un salaire brut de 600 €. Sur ce mois, Pôle emploi lui verse : 1 085 € - (600 € x 70 % = 420 €) = 665 €.

Au total, l'intéressé va percevoir 665 € + 600 € = 1 265 €. Le montant de l'allocation non versée (420 €) est alors converti en jours d'allocation, sur la base de l'allocation journalière : 420 €/35 € = 12 jours d'allocations qui seront versés à la fin des droits.

Attention, le montant total du cumul salaire allocation ne doit pas dépasser celui du salaire perçu avant la perte d'emploi.

Source : Intérêts Privés n°725

Résilier son contrat avant l'échéance

Votre situation a changé ou vous avez hérité d'un appartement déjà assuré et vous souhaitez résilier votre contrat d'assurance sans attendre son échéance. C'est possible, dans certains cas…

La règle de droit

Résilier un contrat d'assurance avant son échéance n'est possible que dans certains cas prévus par la loi : à l'occasion d'un déménagement, d'un changement de situation, de régime matrimonial, de profession ou encore si vous cessez votre activité professionnelle. A une condition toutefois : il faut que le changement invoqué ait une incidence directe sur le risque couvert (par exemple, vous déménagez et souhaitez résilier votre assurance habitation).

Autre situation : lorsque vous héritez d'un bien ou achetez un bien, autre qu'une voiture ou un bateau, le contrat d'assurance couvrant ce bien vous est transféré. Mais vous n'êtes pas obligé de le conserver et vous pouvez demander à le résilier. Dernière possibilité : si le risque assuré a diminué mais que votre assureur refuse de diminuer le montant de la prime (par exemple, vous avez changé de voiture pour un modèle plus ancien), vous pouvez résilier votre contrat. La résiliation prend effet 30 jours après votre demande. L'assureur doit vous rembourser la cotisation afférente à la période non garantie.

Vos démarches

Adressez votre demande de résiliation par lettre recommandée avec avis de réception. Lorsqu'elle fait suite à un changement de situation personnelle, votre demande doit être faite dans les 3 mois qui suivent le changement. Vous devez préciser la nature et la date du changement et indiquer en quoi il a une incidence directe sur le risque garanti. Si votre demande fait suite à un transfert d'assurance à votre profit, aucun délai ne vous est imposé mais vous avez tout intérêt à faire parvenir votre demande à l'assureur avant le paiement de la prochaine cotisation. Si vous payez la cotisation, vous ne pourrez résilier le contrat qu'à l'échéance suivante.

Source : Le Particulier

A ……, le …/…/…

N° de police d'assurance

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

Variante 1 : Par courrier en date du ../../…., je vous ai informé de mon changement de voiture, passant d'une Espace modèle……., année 2007, à une clio modèle……, année 2005.

En dépit de mes courriers datés du ../../…. et du ../../…., vous avez refusé de diminuer ma prime d'assurance alors qu'à l'évidence, la valeur de mon nouveau véhicule est bien moindre et le risque assuré a considérablement diminué.

En conséquence, et comme m'y autorise l'article L. 113-4 du code des assurances, je vous notifie, par la présente, ma décision de résilier le contrat ci-dessus référencé.

Variante 2 : Le ../../…., j'ai déménagé pour aller vivre chez Madame…… Celle-ci est propriétaire de son appartement qui est assuré auprès de la compagnie……. En conséquence, mon contrat multirisque habitation n'ayant plus d'objet, je vous notifie par la présente ma décision de le résilier comme me le permet l'article L. 113-16 du code des assurances.

Je vous remercie de me rembourser la portion de la prime que j'ai payée correspondant à la période allant de ce jour à l'échéance du contrat.

Veuillez agréer…

Signature

Si le litige persiste

Si votre assureur conteste le bien-fondé de votre résiliation ou refuse de vous rembourser la faction de la prime concernée, vous pouvez saisir le médiateur des assurances. Il vous suffit de lui adresser un courrier explicatif accompagné de la copie de toutes les pièces justificatives. Vous pouvez aussi saisir le tribunal compétent du litige (juridiction de proximité, tribunal d'instance ou tribunal de grande instance).

Infos Utiles

des lettres pour régler vos litiges

Résilier son contrat

Lorsque votre contrat d'assurance à plus d'un an, vous pouvez y mettre fin quand vous voulez, sans avoir à vous justifier… en respectant les conditions imposées par la loi.

La règle de droit

La durée de vos contrats d'assurance doit être mentionnée de façon explicite et en caractères très apparents dans la police. En pratique, la plupart des contrats sont conclus pour une durée d'un an et comportent une clause de tacite reconduction en vertu de laquelle ils se renouvellent automatiquement pour une durée qui ne peut, en aucun cas, être supérieure à 12 mois.

La loi Hamon sur la consommation permet à l'assuré de résilier ses contrats dès qu'ils ont dépassé un an, à tout moment, sans frais ni pénalité (art. L 113-15-2 du code des assurances). La résiliation prend effet un mois après la notification de résiliation à l'assureur.

Au cas où vous auriez versé une somme, elle doit vous être remboursée au prorata du service effectivement rendu, dans les 30 jours qui suivent la résiliation (art. L 113-15-2 du code des assurances).

Les assureurs doivent rappeler, en ce qui concerne les contrats couvrant les personnes physiques (multirisque habitation, assurance auto, etc.), avec chaque avis d'échéance ou de cotisation, qu'il est possible de résilier le contrat.

Vos démarches

Adressez votre courrier directement à la compagnie d'assurances (en envoyant éventuellement un double à votre courtier) dans laquelle vous n'oublierez pas de mentionner le contrat visé. Vous n'avez pas à justifier votre décision. Pensez à garder copie de votre lettre : en cas de contestation de la part de votre assureur, c'est à vous qu'il appartiendra de prouver le contenu de votre lettre et la seule production de l'avis de réception ne sera pas suffisante.

Source : Le Particulier

A ……, le …/…/…

N° de police d'assurance

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

Je suis titulaire auprès de votre compagnie d'un contrat multirisque habitation, n° de police … La date d'échéance de mon contrat est fixée au ../../…. Comme me le permet l'article L. 113-12 du code des assurances, je vous informe de mon intention de résilier mon contrat.

Ou

Mon contrat d'assurance ayant été tacitement reconduit le ../../…., je vous informe de ma volonté de le résilier, conformément aux dispositions de l'article L. 113-15-2 du code des assurances.

Je vous remercie de bien vouloir en prendre acte.

Veuillez agréer…

Signature

Si le litige persiste

Si votre assureur refuse de prendre en compte votre résiliation, vous pouvez en référer au médiateur des assurances en lui envoyant une lettre motivée et la copie de toutes les pièces utiles. Vous pouvez aussi saisir le tribunal compétent (juridiction de proximité, tribunal d'instance, tribunal de grande instance, selon le montant de la demande). Il appréciera la réalité de la résiliation et le respect des formalités exigées par la loi.

La vie du mouvement

Assemblée générale du Secteur Chimie à Dijon

Le Secteur Chimie a tenu sa 4ème Assemblée générale les 5 et 6 février 2015 à Dijon, sous un soleil radieux et une bise hivernale.

Cette AG a permis à une soixantaine de militants et responsables CFTC des différentes branches de la Chimie de se rencontrer, d'exposer leur activité syndicale et faire part des difficultés rencontrées dans leurs entreprises.

La journée du 5 février débute à 14h30 par le discours d'accueil du président du Secteur Chimie, Pierre RUBECK. Il souhaite la bienvenue à tous les adhérents, militants, responsables de syndicats, des autres Secteurs et de la Fédération invités à ces deux journées de rencontres et d'échanges, afin de préparer l'avenir de la CFTC et de notre Fédération à travers les échéances à venir. Il demande une minute de silence en hommage à tous ceux qui nous ont quittés durant ce mandat ainsi que pour les victimes du terrible attentat du 7 janvier.

Le secteur connaît une activité riche, dense et parfois difficile dans toutes ses branches. Plusieurs animateurs de branche ont dû être remplacés, il n'est pas toujours facile de trouver des militants prêts à donner de leur temps et de leur énergie pour animer leur branche.

François BAUT a pris la responsabilité d'animateur de la Branche de l'Union, Pascal FREMONT de la Branche Pharmacie, Evelyne KENKER de la Branche Plasturgie, d'autres sont encore à remplacer.

Pierre RUBECK assure tous les syndicats de la Chimie du soutien de la Fédération dans une dynamique d'évolution et de progression.

Le renouvellement des instances dirigeantes du Secteur étant à l'ordre du jour, la Commission des mandats est mise en place. Elle se retire pour procéder au contrôle des mandats de votes.

L'ordre du jour se poursuit avec la présentation du rapport d'activité par les animateurs de branche pour la mandature 2011 - 2014.

C'est Christian LYSCENCZUK qui présente le rapport de la Branche Chimie. Les négociations sur ces 4 années ont eu des résultats globalement positifs, notamment un accord sur les frais de santé finalisé début 2014. Mais la CFTC reste mobilisée et force de proposition pour la défense des intérêts des salariés de la branche.

Pour la Branche Caoutchouc, Antonio DA COSTA retrace tous les combats menés, notamment la revalorisation salariale dans la Branche, un contrat de génération efficace pour l'embauche des jeunes et le maintien des seniors dans l'emploi, la pénibilité au travail et la formation professionnelle avec la reconnaissance des compétences par la mise en place des Certificats de Qualification Professionnelle.

La Branche Pharmacie est représentée par Pascal FREMONT, qui met l'accent sur la dégradation des relations sociales dans un contexte économique et social difficile avec des pertes d'emplois dans la Pharma depuis 2011. Paradoxalement, le « chiffre d'affaire fabriquant France » est au beau fixe avec une augmentation de 7,11 % sur 3 ans et des marges des entreprises parfois autour de 30 % du résultat net. La CFTC a participé activement à toutes les négociations et a contribué au maintien en France de certains départements dans la recherche, et le combat n'est pas terminé. La Branche Pharmacie est en ordre de marche et prête à affronter les défis à venir.

C'est une femme, Evelyne KENKER, qui expose l'activité de la Branche Plasturgie. Elle anime une équipe dynamique et efficace dans l'entraide, l'écoute et le partage. La plasturgie comprend environ 3.500 établissements pour la plupart des PME et des TPE pour 126.000 salariés. Ces 5 dernières années, de nombreux accords ont été négociés et signés par la CFTC, d'autres sont encore en cours. La CFTC de la Branche Plasturgie est en première ligne pour la défense de ses salariés.

François BAUT présente l'activité de la Branche UNION, qui comprend la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire majoritairement dans les TPE. Une CFTC représentative

permet de participer pleinement aux négociations. De nombreux accords ont été signés, entre autres dans la santé au travail en 2011, les minima conventionnels et la prévention de la pénibilité en 2012, les rémunérations mini conventionnelles et la formation professionnelle en 2013 sans oublier le contrat de génération et les rémunérations mini conventionnelles en 2014. De nombreuses négociations sont à venir. La CFTC au sein de la branche Union a besoin de renforcer et étoffer son équipe afin de consolider sa position dans un dialogue social légèrement en berne.

Jean-Claude NEU, pour la Branche Verre à la Main, fait un exposé de l'activité dans les Cristalleries qui représentent à ce jour environ 4.000 salariés en France ; Saint-Louis, Baccarat, Pochet de Courval et Lalique en sont les 4 grandes entreprises, seule Lalique n'est pas adhérente à la Branche. La CFTC est largement représentative avec 22,12 % et talonne la CGT avec 22,70 %. La CFTC organise tous les 6 mois une réunion d'information des verriers, la 44ème est en préparation pour le printemps 2015. Des accords majeurs ont été signés lors de ces 4 dernières années. Avec une représentativité forte de la CFTC dans cette Branche, une belle croissance est prévue pour 2017.

La Branche 3D est présentée par Robert RIBEIRO. 3 D veut dire Dératisation, Désinsectisation et Désinfection et représente 1200 entreprises en majorité des TPE pour 7.500 salariés. Des négociations ont été menées entre autres sur la formation professionnelle, les NAO, un contrat avec OPCALIA sur la formation a été signé, une prévoyance a été mise en place en 2014 ainsi que la négociation pour la couverture santé. La CFTC 3D est présente dans toutes les négociations pour la défense des intérêts des salariés.

Le rapport d'activité a été approuvé à l'unanimité par l'Assemblée générale.

Pierre RUBECK donne des explications quant à la signature du pacte de responsabilité, notamment dans la Chimie, qui n'a pas été suivi des effets escomptés, notamment en termes d'emploi et de salaires. Le dialogue social se durcit et la CFTC doit rester ferme sur ses orientations et convictions. Un échange constructif s'effectue, des réponses et des éclaircissements sont apportés notamment par Pierre RUBECK et Francis OROSCO, Président fédéral et membre du Secteur Chimie, présent dans l'assemblée.

La représentativité reste une priorité absolue pour l'avenir de la CFTC en général et de la CFTC Chimie en particulier, dans toutes ses branches et syndicats, un travail de terrain et une vigilance accrue sont impératifs !

Les stands des partenaires de la Fédération étaient présents à cette AG. Leurs représentants ont fait une présentation de leurs groupes de protection sociale et de prévoyance. Il s'agit d'HUMANIS, d'ADEIS, MALAKOFF MEDERIC et KLESIA.

La journée du 6 février débute par les votes des syndicats.

Les travaux de l'AG reprennent à 9h30 par la présentation du rapport financier du Trésorier du Secteur, Joseph MUNICH. Il associe Bertrand SCHREINER au travail de trésorerie qui a été effectué en binôme, celui-ci n'a pu être présent à cette AG. Il détaille et explique le fonctionnement financier du secteur qui dépend de la Fédération et bénéficie de ce fait d'un budget de fonctionnement annuel qui lui est alloué par celle-ci, comme c'est le cas pour chaque secteur de la Fédération. Les militants présents dans l'assemblée ont pu obtenir des réponses à leurs questions auprès du Trésorier. Pierre RUBECK remercie et félicite celui-ci pour son travail.

Les comptes sont adoptés et approuvés à l'unanimité.

Il est important de préciser que chaque syndicat a l'obligation de publier ses comptes, c'est un des critères de la représentativité. Il faut les faire parvenir à la Fédération qui les mettra en ligne sur le site fédéral.

Après la pause, Joseph MUNICH, responsable adjoint à la formation, présente le plan de formation fédéral 2015 dont le taux de remplissage est d'ores et déjà excellent. Il fait un résumé des formations réalisées en 2014. Le bilan est plus que positif et deux sessions ont été ajoutées pour contenter les nombreux adhérents qui n'avaient pu trouver de place.

Pierre RUBECK présente le rapport d'orientation du Secteur, qui doit être un moteur au sein de la Fédération. Le Secteur Chimie doit continuer à s'impliquer dans les instances et le fonctionnement de la Fédération, à travers les militants qui prendront des responsabilités. 2017 est une échéance cruciale pour la CFTC, la Fédération et ses syndicats. En 2017, la représentativité sera mesurée branche par branche

et tous ceux qui seront en dessous des 10 % ne seront plus représentatifs. Un travail important est donc à fournir pour améliorer les scores de ceux qui sont en difficulté et consolider les meilleurs. Rien n'est acquis et on peut toujours faire mieux !

Le conseil du Secteur qui sortira des urnes aujourd'hui devra œuvrer dans ce sens en donnant une nouvelle impulsion à toutes les branches du Secteur Chimie. Le travail à accomplir est important et la nouvelle mandature ne sera pas facile. Il faut préparer la relève, ouvrir la porte aux jeunes, l'avenir est entre leurs mains.

Une très bonne nouvelle vient à point dans la discussion, Antonio DA COSTA annonce les résultats de la CFTC DUNLOP qui passe de 48,9 % à 54 %, un score qui doit servir d'exemple et encourager les syndicats. Tout comme Brigitte MOME dans son syndicat CFTC ASTRA ZENECA avec 85 %. RIEN N'EST IMPOSSIBLE !

Un échange a lieu avec la salle avant la proclamation des résultats des votes. Les élus au conseil se retirent pour élire le bureau du Secteur.

Daniel SCHWARTZ, en tant que doyen du conseil, présente la nouvelle instance dirigeante du Secteur.

Composition du Bureau :

Pierre RUBECK : Président
Jean-Claude NEU : Secrétaire général
Joseph MUNICH : Trésorier :
Nicolas PERDUCAT : Vice-Président
François BAUT : Secrétaire général adjoint
Éric SEKAI : Trésorier adjoint

Assesseurs :

Brigitte MOME
Francis LOBBE

Membres du conseil :

Francis OROSCO
Antonio DA COSTA
Jacques SIEBERT
Olivier HEINRICH
Pascal FREMONT
Daniel SCHWARTZ
Christian BILLEBAULT
Evelyne KENKER
Danielle GODET
Robert RIBEIRO

Pierre RUBECK, avant de clôturer l'Assemblée générale, donne la parole à un chimiste, le Président de la Fédération CFTC-CMTE, Francis OROSCO.

Celui-ci réaffirme l'importance de ces rencontres pour la cohésion et les échanges au sein des Secteurs et de la Fédération. Le but de la Fédération était de rassembler autour d'elle tous ses syndicats et on peut considérer que pour la Chimie, c'est le cas.

L'objectif 2017 pour la représentativité de la CFTC passe par les adhérents, sans eux pas de CFTC, il faut tous aller dans le même sens. La Fédération peut être fière aujourd'hui d'avoir tous ses syndicats à ses côtés pour mener ce combat.

Le dialogue social dans les entreprises est de plus en plus dur, le MEDEF fait blocage et il faut savoir taper du poing sur la table pour défendre les intérêts des salariés et des adhérents CFTC en particulier, et ceci dans tous les secteurs.

Francis OROSCO profite de l'AG de la Chimie pour annoncer, après mure réflexion, sa décision de présenter sa candidature pour un second mandat à la tête de la Fédération. Cette Fédération CMTE en plein essor qui a besoin de toutes les compétences et forces vives de chacun pour gagner 2017.

Il espère revoir un grand nombre des chimistes présents à cette AG au Congrès fédéral en mai prochain à BERCK sur MER.

Pierre RUBECK, Président du Secteur Chimie, clôt l'Assemblée générale avec la satisfaction d'avoir pu échanger avec les uns et les autres et découvrir de nouvelles têtes. L'équipe du Secteur, tout comme la Fédération, reste à la disposition de tous.

Il souhaite un bon retour à chacun et donne rendez-vous au mois de mai pour le Congrès fédéral.

Portons haut
les couleurs de la Chimie !

Martine ULTSCH

Assemblée générale
du Secteur Énergie à Paris

Le Secteur Energie a tenu son Assemblée générale, le 11 février 2015 à Paris.

Pierre CARRIE, Président du Secteur, souhaite la bienvenue aux participants à cette AG, les militants et invités des autres secteurs ainsi que le Président fédéral. Un tel événement est aussi l'occasion de penser à ceux qui nous ont quittés, tout comme l'actualité de ce début d'année qui a meurtri la France et mis à mal la liberté. Une minute de silence est respectée.

Il déclare ouverte l'Assemblée générale du Secteur Energie et signale des modifications de l'ordre du jour avec le rajout de quelques points.

Il remercie tous les membres du Conseil qui ont œuvré à ses côtés pendant ces 4 années et plus particulièrement Christian HERSERANT, le Secrétaire général, et Martine BREGEARD, la Trésorière, pour leur soutien et leur appui dans la période difficile qu'il a traversée durant sa maladie. Il remercie également de tout cœur le Président fédéral, Francis OROSCO, de l'avoir accompagné et soutenu quotidiennement grâce aux moyens de communication modernes.

Le Secteur Energie compte 20 syndicats dont 18 sont présents à cette AG, les deux absents ont donné des pouvoirs. Les syndicats du Secteur vont s'exprimer à 100 %, ce qui est une réussite.

Il poursuit par la présentation des candidats de la liste A au conseil du Secteur. Dans la foulée sont mis en place la commission des mandats et le bureau de vote, avec respectivement trois membres.

Christian HERSERANT présente le rapport d'activité. Le bilan de ces 4 années comporte de nombreux points positifs. Toutes les réunions de conseil et de bureau se sont tenues avec le quorum, les débats y ont été sereins et constructifs, permettant des échanges fructueux entre les différents acteurs. Le relationnel entre les membres du conseil est apaisé. Christian remercie également Pierre CARRIE d'avoir assumé pendant une grande partie de ces

4 années, sauf pour la période où il était malade, le poste de « PSGT », comme il se plait à le nommer, du fait que lui-même en tant que Secrétaire général et Martine BREGEARD, la Trésorière, n'ont pas pu être aussi présents qu'ils l'auraient voulu.

Dans les points positifs, un débat riche en enseignements, au sein d'un groupe de travail, a été organisé sur les gaz de schiste, avec l'intervention et l'aide de l'entreprise Vermillon. Un autre groupe de travail a contribué, par des échanges fructueux, à l'amélioration du fonctionnement du secteur et à l'organisation de cette AG.

On note le retour du syndicat du nucléaire aux affaires, ce retour est très apprécié et positif pour le Secteur.

Au-delà du Secteur Energie, des réunions trimestrielles ont lieu avec les animateurs de branche, celles-ci ont été très appréciées de tout le monde, merci à Didier BEVALOT, animateur de branche.

Christian HERSERANT regrette de ne pas avoir pu mener de bout en bout son mandat de Secrétaire général comme il l'aurait voulu. En effet, la perte de son mandat de coordinateur syndical dans son entreprise EXXON MOBIL, a porté un coup fatal à l'exercice de sa responsabilité de Secrétaire général. Un quota d'heures syndicales diminué ne lui a plus permis d'être présent pour le secteur et la Fédération comme auparavant. Il n'a géré, pendant cette période, que les réunions et les comptes rendus.

Des améliorations sont à apporter dans la Communication extérieure du Secteur. Sa contribution en informations et articles est à améliorer, tant pour La Comète, que le site internet et la newsletter.

Le bilan électoral de la Branche des IEG est mitigé. On note la présence dans nos instances de la Branche FF3C, ainsi que la création d'une structure propre pour la FEDENE.

L'Energie en France et en Europe est en pleine mutation et la Confédération, la Fédération et le Secteur doivent accompagner ce mouvement. Tous doivent s'impliquer pour l'avenir des métiers de l'Energie, des supports de l'Energie et de la CFTC.

Le débat sur le rapport d'activité est lancé et génère bon nombre de questions et réponses. Il est adopté à l'unanimité.

Pierre CARRIE, dans le cadre du point financier et sous le regard bienveillant de la Trésorière, Martine BREGEARD, revient sur la période de 2011 où le Secteur n'était pas auto-

nome et où la gestion se faisait sous la responsabilité de la Fédération. Dès l'année 2012, le Secteur a retrouvé son autonomie et a géré avec rigueur le budget qui lui était alloué par la Fédération, et ceci jusqu'à la fin de la mandature. Le droit syndical apporté par les IEG permet au Secteur de fonctionner et ceci jusqu'aux prochaines élections en 2017.

La commission des mandats a effectué le contrôle du nombre de mandats des syndicats qui pourront voter le nouveau conseil. Chacun des 18 candidats de la liste B vient se présenter, au final il n'en restera que 8.

Laurent BOUSQUET assure un débat animé sur divers sujets tels que les compétences des militants, la représentativité, la position de la CFTC sur le nucléaire. Il obtient, entre autres, une réponse de Dominique VILLERS, issue d'un groupe de travail, sur les besoins du secteur et de la Fédération en militants compétents pour assumer des responsabilités. Par ailleurs, sur le nucléaire les avis divergent entre l'opinion collective, l'opinion individuelle et le courage de l'exprimer.

Olivier PAULET intervient sur la professionnalisation, un des slogans du dernier congrès fédéral de La Rochelle. Quant à la position de la Fédération sur le nucléaire, elle a été validée par la Fédération et la Confédération. La position de la CFTC est nuancée dans la mesure où il s'agit d'une énergie d'avenir.

Francis OROSCO réaffirme que l'énergie nucléaire est nécessaire pour nos entreprises et industries et la défense des emplois concernés. Il ne faut pas perdre de vue l'échéance 2017.

Pierre CARRIE salue la présence d'un partenaire de la Fédération, le Groupe KLESIA représenté par Denis AUDOUCET.

Le bureau de vote a fait un très bon travail et c'est Dominique KALFOUS, son Président, qui annonce les résultats du scrutin de l'élection du futur conseil du Secteur. La nouvelle équipe se présente et sera sans aucun doute soudée pour affronter les échéances à venir, dont la plus importante sera la représentativité en 2017.

Le conseil nouvellement élu se retire afin de procéder à l'élection du bureau ainsi que des animateurs de branche.

Composition du Bureau :

Jean-Michel BERNARD : Président
Didier BEVALOT : Secrétaire général
Jocelyne FERNANDO : Trésorière
Pascal THOMAS : Vice-Président
Isabelle GUGLIELMACCI : Secrétaire générale adjointe
Martine BREGEARD : Trésorière adjointe

Les animateurs de branche :

FEDENE : Martine BREGEARD
Roger CHENDRI suppléant

Nucléaire : Pierre CALLEJON
Patrick BIANCHI suppléant

FF3C : Laurent VEISSIERE

Pétrole : Didier BEVALOT
Christian HERSERANT suppléant

IEG : HENRI Richard
suppléant à désigner

Cette élection s'est effectuée à l'unanimité.

Francis OROSCO souhaite que la Branche des IEG ouvre une réflexion afin d'apporter du sang neuf. Son souci et celui de la Fédération est de faire avancer cette branche.

Jean-Michel BERNARD, Président nouvellement élu, remercie l'AG du soutien et de la confiance qui lui ont été témoignés et assure qu'il fera tout pour préserver le bien commun et la continuité du secteur Energie et de toutes ses composantes dans l'objectif 2017.

Le Président fédéral, Francis OROSCO, fait part de sa joie d'avoir assisté à cette AG avec la présence des responsables des 3 autres secteurs de la Fédération.

Aujourd'hui, le Secteur Énergie doit aller de l'avant sur des bases saines, en pensant à l'échéance de 2017, afin de surmonter les difficultés qui se présentent dans certaines branches.

Il faut avancer d'une seule voix, celle du syndicalisme CFTC !

La Fédération est présente et le sera toujours pour ses secteurs.

Il rappelle la tenue du Congrès fédéral en mai prochain et le renouvellement du conseil avec de nouvelles équipes et de nouvelles personnes, dans l'objectif 2017 et la continuité de la CFTC et son développement dans l'intérêt de chacun.

Il faut faire fi des conflits et le devoir de la Fédération est d'épauler ses secteurs. Tout doit se faire dans la concertation pour définir une position commune. La Fédération CFTC-CMTE est la 5ème Fédération CFTC et elle a des messages à faire passer, afin de préserver la crédibilité de la CFTC au sein des entreprises et auprès des salariés pour assurer la représentativité de la CFTC en 2017.

C'est sur ces paroles de rassemblement que se clôt cette Assemblée générale réussie.

Martine ULTSCH

Hommage aux victimes
du Puits Simon

Hommage

Un 30ème et douloureux anniversaire !

Il y a 30 ans, le 25 février 1985, a eu lieu à Forbach au Puits Simon, l'une des pires catastrophes minières de Lorraine.

Un terrible coup de grisou suivi d'un coup de poussière à 1050 mètres de profondeur a provoqué la mort de 22 mineurs et fait 269 blessés.

La commémoration de cette catastrophe a eu lieu dans la matinée du mercredi 25 février 2015, avec le dépôt de gerbes devant la stèle du Puits Simon, les discours émouvants des personnalités et une messe du souvenir à l'église du Creutzberg.

Les familles des victimes, les survivants, les camarades, la Fédération des Mineurs Sidérurgistes de France – Sarre – Luxembourg, la Société des Mineurs, les Organisations syndicales et les Elus ont assisté à cette commémoration avec une grande émotion.

Ce drame restera à jamais dans la mémoire de tous ceux qui l'ont vécu de près ou de loin. La corporation minière soudée et solidaire n'oublie pas ceux qui ont donné leur vie dans le cadre de leur travail au fond de la mine.

Nous avons tous un devoir de mémoire pour nos amis disparus et une pensée pour ceux qui encore aujourd'hui risquent leur vie au travail.

M.U.

Dépot de gerbe par les responsables CFTC

Hommage

André GUEUGNEAU
Un militant nous a quittés

André GUEUGNEAU nous a quittés à l'âge de 89 ans, après une longue et douloureuse maladie. Une foule nombreuse a assisté à ses obsèques le 13 décembre 2014 à l'église Notre Dame à Montceau les Mines.

André fut adhérent, puis militant CFTC durant la plus grande partie de sa carrière aux Houillères de Blanzy. Commissionné agent de maîtrise électromécanicien du fond, il fut un des premiers de sa catégorie à faire partie du Bureau de ce qui était alors le jeune syndicat des Etam-CFTC, jusqu'alors formé par des Etam du jour. Il en fut le Président de 1979 à 1989. Il a fait de nombreuses permanences au siège du syndicat.

André a été, à partir de 1969, et pour plusieurs mandats, administrateur de la Caisse de Secours de Blanzy, devenue par la suite la CARMI du Centre-Est. Il en a été le 1er vice-Président de 1982 à 1989. Il était estimé de tous dans chacune de ses activités.

Par ailleurs, il a été une des chevilles ouvrières de sa paroisse du Bois de Verne. Il était toujours prêt à rendre service.
Il a rejoint son épouse Renée, décédée en 2007.

André a aussi été résistant. Dès juillet 1944, il a rejoint le maquis des Fraichots, près de Larochemillay (Nièvre), et ceci jusqu'à la libération, intervenue en septembre de la même année. Il avait alors 19 ans.

Nous présentons nos condoléances à ses quatre enfants, à ses petits-enfants et arrière-petits-enfants.

Le Syndicat des Mineurs CFTC de Bourgogne

Formation fédérale
Inaric-Cosimo

Une formation Inaric et Cosimo s'est tenue à la Fédération CMTE à Pantin du 11 au 13 février dernier. Huit stagiaires ont participé à cette session.

C'est Jean-Claude NEU, responsable Fichier fédéral, qui a encadré le module Inaric, et Brigitte RACHDI le module Cosimo.

L'avenir de la CFTC passera par la formation de nos syndicats.

Joseph MUNICH

Responsable Formation adjoint de la CFTC-CMTE

Plan de formation 2015

Chers Amis,

Des modifications ont été apportées au plan de formation 2015 publié dans le N°72 de La Comète, en voici la version modifiée.

Inscrivez-vous sans tarder ; la formation sera votre force !

Nous comptons sur vous !

Eric GROH
Joseph MUNICH

Avril 2015

15/04/2015 au 17/04/2015
Le Havre
5.1 : Développer sa section
5.5 - Élections professionnelles

Partenaire : HARMONIE MUTUELLE

Mai 2015

05/05/2015 au 06/05/2015
Fédération PANTIN
Nouvelle législation des Comptes

19/05/2015 au 21/05/2015
Metz
2.7 - Réunion ou Forum DS

COMPLET

Juin 2015

10/06/2015 au 12/06/2015
Forbach
3.8 - FCP/GPEC
3.9 - C.E.

Septembre 2015

07/09/2015 au 09/09/2015
Freyming-Merlebach
2.5 - FIME

Septembre/Octobre 2015

30/09/2015 au 02/10/2015
Dijon
4.1 - CHSCT
3.1 - D.P.

Partenaire : AG2R

Octobre 2015

14/10/2015 au 16/10/2015
St-Maurice S/Moselle
Vosges
3.9 : CE (approfondissement)
5.2 - Communication

Novembre 2015

18/11/2015 au 20/11/2015
Liévin
4.6 - Risques psychosociaux

Décembre 2015

01/12/2015 au 03/12/2015
Freyming-Merlebach
3.1 - D.P.

Inscrivez-vous à la
Fédération CFTC-CMTE
128, Avenue Jean Jaurès
93500 PANTIN
auprès du Secrétariat Formation :

Michèle BENZAKEN

01 57 42 42 16

secretariat-formation@cftc-cmte.fr

Responsables Formation :

Eric GROH
Joseph MUNICH

AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.

EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT
PROXIMITÉ
SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

GIE LA MONDIALE GROUPE, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 59370 Mons-en-Baroeul - 445 331 192 RCS Lille
Crédit photo : Photos : Le Square (Franck Benausse)

Adéis, le partenaire “protection sociale” des BRANCHES PROFESSIONNELLES !

- Proposer aux partenaires sociaux une couverture santé et prévoyance de qualité
- Innover pour des actions de solidarité et de prévention
- Décrypter l’actualité pour une information simplifiée

290 M€
de cotisations

67 accords
conventionnels suivis

975 000 salariés
couverts

adéis
Pour les branches professionnelles

www.adeis-branches.fr

Suivez-nous sur Twitter
@AdeisBranches

Groupe APICIL · CIPREV · Humanis · Ipsec Groupe Humanis